

Available online at www.jurnal.abulyatama.ac.id/agriflora
ISSN 2549-757X (Online)

Universitas Abulyatama Jurnal Agriflora



Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Tandan Buah Segar Kelapa Sawit

Muhammad Nasir Ismail *¹

¹Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Abulyatama, Aceh Besar, 23372, Indonesia.

*Email korespondensi: nasirmayafp@abulyatama.ac.id¹

Diterima 12 Februari 2018; Disetujui 19 Mei 2018; Dipublikasi 31 Mei 2018

Abstract: *One of the foreign private oil palm plantation companies in Aceh Province is PT. Socfindo Kebun Seumanyam precisely in Nagan Raya District. Harvested labor productivity is the ratio between the large number of TBS that can be obtained with the length of time required. The purpose of this study is to determine the relationship and the magnitude of the effect of training, experienter, age, dependents, premiums and salaries on labor produktivity of harvesters at PT. Soefindo Kebun Semayam Nagan Raya District. Harvesting work sampling tecnigue is done by using Sratified Random Sampling method. The size of the sample teken is 37 peopel from all the harvest wokers spread across four afdeling. Based on the results of the research, the training variable is negative and premium variable is positive and significant to the productivity of harvester labor becaus tcount > ttabel 3.011 > 2.042, and salery variable is positive and significant to the productivity of harvester labor bicause tcount > ttabel 2.119 > 2.042. While the variables of experience, age and dependents are not significant to the productivity of arvest workers. Based on F test (simultan) Fcount > Ftabel 16.466 > 2.421, this shows simultan the variable of treining, experince age, dependents, premium and salary significantly affect the productivity of harvester labor. Value R² of 0.767, this shows together independet variable ara able to explain equal to 76.7% variation of the dependent variable. While the remaining 23.3% is explained by other variable outside the model being analyzed. Value R of 0.876, this shows that there is very strong relationship between training variable, experience, age, dependent, premium and salaries on labor produktivity of harvesters.*

Keywords : *productivity harvesting labor, palm oil*

Abstrak: Salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit swasta asing di Provinsi Aceh adalah PT. Soefindo Kebun Semayam. Produktivitas tenaga kerja permanen merupakan perbandingan antara banyaknya tandan buah segar (TBS) yang dapat diperoleh dengan lamanya waktu yang dibutuhkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dan besarnya pengaruh pelatihan, pengalaman, umur tanggungan, premi dan gaji terhadap produktivitas tenaga kerja permanen pada PT. Soefindo Kebun Semayam Nagan Raya. Tehnik pengambilan sampel tenaga kerja permanen dilakukan dengan menggunakan metode Sratified Random Sampling. Besarnya sampel yang diambil adalah 37 orang dari seluruh tenaga kerja permanen yang tersebar di empat afdeling. Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan bernilai negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja permanen karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.669 > 2.042$, variabel premi juga bernilai positif dan signifikan dimana $t_{tabel} > t_{hitung}$ yaitu $3.001 > 2.042$, dan variabel gaji juga bernilai positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja permanen karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.119 > 2.042$. Berdasarkan uji F nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $16.466 > 2.421$, ini menunjukkan secara serempak variabel pelatihan, pengalaman, umur, tanggungan, premi dan gaji berpengaruh secara serempak terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja permanen. Nilai R^2 sebesar 0,767 ini menunjukkan secara bersama variabel independen mampu menjelaskansebesar 76,7% variasi variabel dependen, sedangkan sisanya 23,3%

dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R sebesar 0,876, hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel pelatihan, pengalaman, umur, tanggungan, premi dan gaji terhadap produktivitas tenaga kerja permanen.

Kata kunci : produktivitas tenaga kerja, kelapa sawit

Kelapa sawit merupakan salah satu tanaman perkebunan yang memiliki peranan penting bagi perekonomian nasional, terutama bagi penyedia lapangan pekerjaan dan sebagai sumber pendapatan negara (Herman et al, 2000). Industri sawit di Indonesia telah berkembang dengan pesat dan pertumbuhan perkebunan yang sangat pesat pula, sehingga mencapai lebih dari 6,3 juta hektar terdiri dari sekitar 60% yang diusahakan oleh perkebunan besar dan 40% oleh perkebunan rakyat. Pertumbuhan perkebunan sawit ini tidak terlepas dari kebijakan ekspor non migas awal tahun 1980-an dimana pemerintah saat itu mendorong ekspor komoditas non migas termasuk kelapa sawit. Selama 19 tahun terakhir, ekspansi perkebunan kelapa sawit mencapai rata-rata 315.000 Ha/tahun. Sampai saat ini Indonesia memiliki kurang lebih 7 juta hektar lahan yang telah ditanami kelapa sawit.

Hasil perkebunan kelapa sawit menjadi komoditi strategis sebagai penghasil devisa negara dari sektor nonmigas. Usaha peningkatan produksi perkebunan kelapa sawit diarahkan agar benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil devisa, meningkatkan kesempatan kerja dan meningkatkan pendapatan serta taraf hidup petani (Nainggolan dkk, 2012).

Provinsi Aceh merupakan salah satu daerah yang memiliki potensi besar untuk pengembangan usaha kelapa sawit, karena didukung oleh iklim, tanah, ketersediaan lahan, kesesuaian lahan dan juga ketersediaan tenaga kerja. Wilayah Barat Aceh

merupakan wilayah potensial untuk tanaman kelapa sawit dan pada wilayah ini sangat potensial dibangun pusat pabrik CPO (Rahmawati, 2016). Hal tersebut dapat menyebabkan areal perkebunan kelapa sawit dapat terus ditingkatkan. Peningkatan ini didukung dengan laju permintaan komoditi unggulan kelapa sawit dalam rangka memenuhi kebutuhan manusia. Untuk lebih jelas, peningkatan luas lahan dan produksi perkebunan kelapa sawit di Provinsi Aceh dapat dilihat dari Tabel 1, berikut :

Tabel 1. Luas Areal dan Produksi Sawit pada Perkebunan Besar dan Perkebunan Rakyat di Aceh, Tahun 2012 – 2016.

Tahun	Perkebunan Besar (Ha)	Produksi (Ton)	Perkebunan Rakyat (Ha)	Produksi (Ton)
2012	179.890	509.962	194.640	310.765
2013	192.012	539.534	198.246	355.366
2014	205.323	569.789	214.850	375.826
2015	218.420	618.944	226.046	389.933
2016	224.723	646.293	228.230	399.618
Rata-rata Pertumbuhan (%)	4,55	4,85	1,22	5,16

Sumber : Direktorat Jenderal Perkebunan (Diolah, 2017).

Berdasarkan tabel 1, jika dilihat dalam waktu 5 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2012 sampai tahun 2016. Rata-rata jumlah luas areal tanam kelapa sawit perkebunan besar adalah sebesar 371.785 ha, sedangkan jumlah rata-rata luas areal tanam kelapa sawit pada perkebunan rakyat adalah sebesar 214.214 ha dan jumlah rata-rata produksi adalah sebesar 827.062 ton. Angka tersebut menjelaskan bahwa di Provinsi Aceh memiliki potensi untuk usaha perkebunan kelapa sawit. PT. Socfin Indonesia

(PT Socfindo) yang terdapat di Kecamatan Darul Makmur, Kabupaten Nagan Raya merupakan salah satu perusahaan perkebunan swasta asing yang bergerak dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit serta menghasilkan turunannya yang berkualitas tinggi di Indonesia. Dalam menghasilkan produksinya perusahaan memiliki bahan baku yang sangat mencukupi, yakni kelapa sawit.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang harus mendapat perhatian khusus dalam suatu perusahaan perkebunan. Tenaga kerja tersebut memiliki fungsi dalam kegiatan pembukaan lahan baru, pembibitan, penanaman, pemeliharaan, pemanenan buah kelapa sawit, pengolahan hasil dan turut berperan dalam pengelolaan sistem manajemen perusahaan. Menurut Bukit dan Zainab dalam Betharia (2010), bahwa tenaga kerja merupakan faktor produksi terpenting dalam proses produksi. Pengelolaan tenaga kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kesalahan tenaga kerja panen kelapa sawit dan meningkatkan produktivitas kerja sehingga kualitas kelapa sawit yang dihasilkan menjadi baik dan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan (Lubis, 1992)

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah : Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanenan tandan buah segar kelapa sawit di PT Socfindo Kebun Seumanyam Kabupaten Nagan Raya.

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanenan tandan buah segar kelapa sawit di PT Socfindo Kebun Semayam Kabupaten Nagan Raya.

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Winaya (1989) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, gaji dan insentif (penghasilan), jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja. Beberapa hal yang dapat mendorong produktivitas tenaga kerja yaitu pelatihan, mutasi karyawan, pemeliharaan pekerja, pemberian penghargaan, pemberian motivasi, promosi dan upah serta pemberian kompensasi kepada pegawai berupa insentif, (Hasibuan, 2008). Upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja dilakukan melalui beberapa program tindakan nyata dari perusahaan baik melalui komunikasi maupun propaganda. Perusahaan juga harus memiliki satu persiapan tindakan yang ditujukan kepada tenaga kerja atas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja (Hartopo).

Pelatihan

Sutrisno (2009), faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya adalah pelatihan, mental karyawan dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan. Menurut Rivai (2004), indikator pelatihan meliputi materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana dan fasilitas pelatihan dan peserta pelatihan.

Pengalaman

Pengalaman adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2000). .

Pengalaman kerja dipandang sebagai senioritas yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan (Hasibuan, M. 2009).

Umur

Faktor usia secara langsung mempengaruhi kondisi fisik dan mental seorang tenaga kerja. Usia produktif adalah usia dimana seseorang dapat memproduksi dan sampai usia pensiun adalah 58 tahun. Akmal, Y. (2006) menyatakan, makin bertambah usia seseorang makin bertambah pula partisipasinya tetapi faktor kekuatan fisik yang semakin menurun.

Tanggung

Tanggung keluarga adalah berapa banyak jiwa yang dinafkahi oleh seorang tenaga kerja untuk waktu yang lama. Agustin (2012) di dalam penelitiannya menjelaskan bahwa jumlah tanggungan dalam suatu rumah tangga akan mempengaruhi besar konsumsi yang harus dikeluarkan oleh rumah tangga tersebut karena terkait dengan kebutuhannya yang semakin banyak.

Premi

Renumerasi adalah istilah yang digunakan berkaitan dengan imbalan yang diterima pekerja sehubungan dengan pekerjaannya. Termasuk kategori ini adalah gaji, tunjangan, santunan, premi, lembur, dan insentif. Struktur pendapatan tersebut disusun sedemikian rupa untuk merespon kinerja dan sistem yang mampu merangsang peningkatan produktivitas karyawan. Premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha/perusahaan (Ghani, 2003).

Gaji

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerja akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan (Setiadi, 2009). Saat seorang pekerja merasa nyaman dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat.

Penelitian Terdahulu

Penelitian produktivitas tenaga kerja panen di perusahaan perkebunan PT. Fajar Baizury & Brothers yang dilakukan oleh Baihaqi (1998), dijelaskan bahwa dari empat faktor produktivitas yang di uji secara serempak yaitu pengalaman, gaji/upah, jumlah tanggungan dan umur , berpengaruh sangat nyata terhadap produktivitas tenaga kerja panen.

Mutia, F. (2012) di dalam penelitiannya mengatakan secara serempak bahwa 81 % variasi perubahan produktivitas tenaga kerja BHL panen dipengaruhi oleh variabel premi panen, pengalaman kerja, jam kerja dan umur, sedangkan sisanya 19 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain,

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi, Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan perkebunan PT Socfindo Kebun Seumanyam yang berlokasi di Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya. Objek dalam penelitian ini adalah tenaga kerja pemanen TBS kelapa sawit yang bekerja di perusahaan perkebunan PT Socfindo Kebun Seumanyam. Ruang lingkup penelitian mencakup pelatihan, pengalaman, umur, tanggungan, premi dan gaji terhadap jumlah TBS yang dipanen.

Metode Pengambilan Sampel dan Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode “*Stratified Random Sampling*”, cara pengambilan sampel dengan memperhatikan strata (tingkatan) di dalam populasi. Sehingga tenaga kerja pemanen TBS kelapa sawit mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Besarnya sampel yang diambil dari masing-masing strata (Divisi) adalah 15 % dari seluruh karyawan tenaga kerja pemanen TBS kelapa sawit, seperti terlihat pada pada tabel 2 berikut

Tabel 2. Keseluruhan Jumlah Populasi dan Sampel Tenaga Kerja Pemanen di PT. Socfindo Kebun Seumanyam Kabupaten Nagan Raya, Tahun 2017.

No	Divisi	Luas (Ha)	Populasi (Orang)	Besarnya Sampel (15%)
1	I	835.76	50	7
2	II	1.021.39	63	9
3	III	1.122.06	65	10
4	IV	1.328.36	70	11
Jumlah		4.307.57	248	37

Sumber : Data Skunder (Diolah), Tahun 2017.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh melalui wawancara dengan tenaga kerja pemanen secara langsung, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari PT Socfindo, instansi-instansi terkait, jurnal-jurnal, studi kepustakaan dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut : “Pelatihan,

pengalaman, umur, tanggungan, premi dan gaji secara serempak maupun secara parsial berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen tandan buah segar (TBS) kelapa sawit”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Pelatihan, Pengalaman, Umur, Tanggungan, Premi dan Gaji Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen

Pelatihan, pengalaman, umur, tanggungan, premi dan gaji adalah variabel variabel yang ikut mempengaruhi terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen. Produktivitas tenaga kerja pemanen di daerah penelitian dipengaruhi oleh berbagai faktor produktivitas tenaga kerja pemanen yang digunakan, seperti pelatihan, pengalaman, umur, tanggungan, premi dan gaji serta faktor lainnya diluar model.

Tujuan dari analisis terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen adalah untuk melihat seberapa besarnya parameter dari masing-masing variabel *independent*, juga untuk melihat erat tidaknya hubungan dengan *dependent variable* dan sekaligus untuk mengetahui pengaruh secara serempak dan parsial (masing-masing) variabel yang ikut mempengaruhi variabel produktivitas tenaga kerja pemanen tersebut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui besarnya parameter dari masing-masing variabel yang dianalisis, maka digunakan model regresi linear berganda (*Multiple Regression Linear Analysis*). Pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dinyatakan dengan bentuk sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

$$Y = 1863.238 - 131.257 X_1 - 1.683 X_2 + 11.407 X_3 + 2.940 X_4 + 0.001 X_5 + 0.000 X_6 + 23.3\%$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi dari konstanta (a) adalah 1863.238, artinya jika pelatihan (X_1), pengalaman (X_2), umur (X_3), tanggungan (X_4), premi (X_5) dan gaji (X_6) nilainya adalah 0, maka produktivitas tenaga kerja pemanen (Y) sebesar 1863.238 Kg.

Koefisien regresi untuk variabel pelatihan (X_1) bernilai negatif yaitu -131.257, artinya setiap penambahan satu kali pelatihan, akan menurunkan produktivitas tenaga kerja pemanen sebesar -131.257 Kg, dengan asumsi bahwa faktor pengalaman (X_2), umur (X_3), tanggungan (X_4), premi (X_5) dan gaji (X_6) dianggap tetap.

Koefisien regresi untuk variabel pengalaman (X_2) bernilai negatif yaitu -1.683, artinya setiap penambahan pengalaman satu tahun, akan menurunkan produktivitas tenaga kerja pemanen sebesar 1.683 Kg, dengan asumsi bahwa faktor pelatihan (X_1), umur (X_3), tanggungan (X_4), premi (X_5) dan gaji (X_6) dianggap tetap.

Koefisien regresi untuk variabel umur (X_3) bernilai positif yaitu 11.407, artinya setiap penambahan umur satu tahun, akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja pemanen sebesar 11.407 Kg, dengan asumsi bahwa faktor pelatihan (X_1), pengalaman (X_2), tanggungan (X_4), premi (X_5) dan gaji (X_6) dianggap tetap.

Koefisien regresi untuk variabel tanggungan (X_4) bernilai positif yaitu 2.940, artinya setiap penambahan tanggungan satu jiwa, akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja pemanen sebesar 2.940 Kg, dengan asumsi bahwa faktor pelatihan (X_1), pengalaman (X_2), umur (X_3), premi

(X_5) dan gaji (X_6) dianggap tetap.

Koefisien regresi untuk variabel premi (X_5) bernilai positif yaitu 0.001, artinya setiap penambahan premi satu rupiah, akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja pemanen sebesar 1 Kg, dengan asumsi bahwa faktor pelatihan (X_1), pengalaman (X_2), umur (X_3), tanggungan (X_4) dan gaji (X_6) dianggap tetap.

Koefisien regresi untuk variabel gaji (X_6) bernilai positif yaitu 0.000, artinya bila tidak ada penambahan gaji satu rupiah, maka produktivitas tenaga kerja pemanen sebesar 0 Kg, dengan asumsi bahwa faktor pelatihan (X_1), pengalaman (X_2), umur (X_3), tanggungan (X_4) dan premi (X_5) dianggap tetap.

Uji F (Serempak)

Hasil pengujian secara serempak yang dilakukan dengan menggunakan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 16.466 dan F_{tabel} $\alpha = 0,05$, pada tingkat kepercayaan 95% sebesar 2.421 dengan perkataan lain, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16.466 > 2.421$) berarti terima H_a tolak H_o artinya pelatihan (X_1), pengalaman (X_2), umur (X_3), tanggungan (X_4), premi (X_5) dan gaji (X_6), secara serempak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen.

Uji T (Parsial)

Secara parsial (Uji t) nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan (X_1) adalah sebesar -2.669 dan t_{tabel} pada tingkat signifikan $\alpha = (0,05/2)$ yaitu 2.042. Berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.669 > 2.042$), maka terima H_a tolak H_o , artinya secara parsial variabel pelatihan (X_1) berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen (Y).

Nilai t_{hitung} untuk variabel pengalaman (X_2) adalah sebesar -0.121 dan t_{tabel} pada tingkat

signifikan $\alpha = (0,05/2)$ yaitu 2.042. Berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.121 < 2.042$), maka terima H_0 tolak H_a , artinya secara parsial variabel pengalaman (X_2) tidak berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen (Y).

Nilai t_{hitung} untuk variabel umur (X_3) adalah sebesar 0.774 dan t_{tabel} pada tingkat signifikan $\alpha = (0,05/2)$ yaitu 2.042. Berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.774 < 2.042$), maka terima H_0 tolak H_a , artinya secara parsial variabel umur (X_3) tidak berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen (Y).

Nilai t_{hitung} untuk variabel tanggungan (X_4) adalah sebesar 0.110 dan t_{tabel} pada tingkat signifikan $\alpha = (0,05/2)$ yaitu 2.042. Berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.110 < 2.042$), maka terima H_0 tolak H_a , artinya secara parsial variabel tanggungan (X_4) tidak berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen (Y).

Nilai t_{hitung} untuk variabel premi (X_5) adalah sebesar 3.011 dan t_{tabel} pada tingkat signifikan $\alpha = (0,05/2)$ yaitu 2.042. Berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.011 > 2.042$), maka terima H_a tolak H_0 , artinya secara parsial variabel premi (X_5) berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen (Y).

Nilai t_{hitung} untuk variabel gaji (X_6) adalah sebesar -2.119 dan t_{tabel} pada tingkat signifikan $\alpha = (0,05/2)$ yaitu 2.042. Berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.119 > 2.042$), maka terima H_a tolak H_0 , artinya secara parsial variabel gaji (X_6) berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen (Y).

Uji R^2 (Determinasi)

Untuk melihat keeratan hubungan yang terjadi antara variabel-variabel *independent* ($X_1, X_2, X_3, X_4,$

X_5 dan X_6) dengan variabel *dependen* (Y) digunakan koefisien determinasi (R^2). Hasil perhitungan diperoleh $R^2 = 0.767$, artinya secara bersama-sama variabel-variabel *independent* mampu menjelaskan sebesar 76.7 % variasi variabel *dependen* (produktivitas tenaga kerja pemanen). Sedangkan sisanya 23.3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model yang dianalisis.

Uji R (Korelasi Berganda)

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua atau lebih variabel *independent* (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 dan X_6) terhadap variabel *dependen* (Y) secara serempak digunakan analisis korelasi berganda (Uji R). Nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0.876. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat erat antara pelatihan, pengalaman, umur, tanggungan, premi dan gaji terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen karena nilai mendekati 1 (satu).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun beberapa kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian dari 37 orang tenaga kerja pemanen sebagai sampel diperoleh karakteristik tenaga kerja pemanen yaitu : umur rata-rata 36 tahun, pendidikan rata-rata 8 tahun, pengalaman rata-rata 15 tahun, jumlah tanggungan rata-rata 2 jiwa, premi rata-rata yang diperoleh per bulannya Rp 900.000 dan gaji rata-rata tenaga kerja pemanen di PT. Socfindo Kebun Seumanyam adalah Rp 3.386.486,-.

2. Dari persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa umur, tanggungan, premi dan gaji memiliki hubungan pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen, sedangkan pelatihan dan pengalaman memiliki hubungan pengaruh negatif terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen.
3. Penggunaan variabel-variabel dari model analisis regresi linier berganda mampu menjelaskan 76.7 % terhadap produktivitas tenaga kerja panen dan sisanya 23.3 % dijelaskan oleh faktor lain diluar model.
4. Variabel-variabel dari model secara serempak berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen pada tingkat kepercayaan 95%, yang dianalisis dengan uji "F" sehingga hipotesis yang menyatakan pelatihan, pengalaman, umur, tanggungan, premi dan gaji berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Socfindo Kebun Seumanyam dapat diterima (terima H_a dan tolak H_0).
5. Secara parsial pada tingkat kepercayaan 95% yang dianalisis dengan uji "t" bahwa pelatihan, premi dan gaji berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Socfindo Kebun Seumanyam (terima H_a dan tolak H_0), sedangkan pengalaman, umur dan tanggungan tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen (terima H_0 dan tolak H_a).

Saran

1. Perusahaan diharapkan harus memperhatikan banyaknya pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja pemanen, karena pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja

pemanen tersebut.

2. Diharapkan kepada pihak perusahaan dalam pemberian premi dan gaji tenaga kerja pemanen harus sesuai, karena premi dan gaji dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, N. (2012). *Analisis Konsumsi Patani Padi dan Palawija di Kabupaten Demak*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Akmal, Y. (2006). *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kerupuk Sanjai di Kota Bukit Tinggi*. Program Studi Ekonomi Pertanian dan Sumber Daya Institut Pertanian Bogor, [Online]. (<http://repository.ipb.ac.id>, diakses 17 Januari 2013). Bogor.
- Amron, T. Imran. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makasar. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia*.
- Baihaqi, A. (1998). *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen di perkebunan PT Fajar Baizury & Brothers di Kabupaten Nagan Raya*. Skripsi (tidak dipublikasikan) Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian Unsyiah. Banda Aceh.
- Betharia, dkk. (2010). *Analisis Efisiensi Dan Pengaruh Penggunaan Beberapa Input Terhadap Produksi Kelapa Sawit (Elaeis*

- Guineensis Jacq.) (Kasus: PT. Socfindo Kebun Aek Loba Kec. Aek Kuasan, Kab. Asahan). Medan: USU.*
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks
- Direktorat Jenderal Perkebunan. (2015). *Statistik Perkebunan Indonesia Kelapa Sawit*. Jakarta: Penerbit Direktorat Jenderal Perkebunan.
- Foster, Bill. (2001). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghani, Mohammad, A. (2003). *Sumber Daya Manusia Perkebunan Dalam Persepektif*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hartopo, M. (2005). *Pengelolaan Tenaga Kerja dan Sistem Pengangkutan Tandan Buah Segar Kelapa Sawit (Elaeis guineensis)*. Jambi: PT. Agrowiyana.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.A.M. (2009). *Manajemen tenaga kerja kelapa sawit (Elaeis guineensis Jacq.) di kebun Mentawak, PT Jambi Agro Wijaya, Bakrie Sumatra Plantation, Sorolangun, Jambi*. [skripsi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Herman, F., Agus, Las, I. (2009). *Analisis finansial dan keuntungan yang hilang dari pengurangan emisi karbondioksida pada perkebunan kelapa sawit*. J Litbang Pertanian. 28:127-133.
- Hotler, dkk. (2014). *Proyek Hilirisasi Sawit Dan Eksploitasi Buruh Perkebunan*. Bogor: Sajogyo Institute.
- Husein, Umar. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Iyung, P. (2011). *Panduan lengkap kelapa sawit*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Kasnawi, M. Tahih. (2006). Produktivitas Tenaga Kerja Per Subsektor di Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Agro Ekonomi*. Vol. 1. Mei 2006.
- Kelana, J. (2013). *Menentukan Populasi dan Sampel*. Academia.edu [Online]. (http://www.academia.edu/5403335/Menentukan_Populasi_dan_Sampel), diakses 3 september 2017.
- Lubis, A.U. (1992). *Kelapa Sawit (Elaeis guineensis L) di Indonesia*. Medan (ID): Pusat Penelitian Kelapa Sawit.
- Mangkuprawira, S. (2009). *Memaknai Pengalaman Kerja*. [Online], (<http://indosdm.com/memaknai-pengalaman-kerja>), diakses 25 Maret 2013.
- Manulang, M. (2000). *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia. Jakarta.
- Manurung, Siti Ramadhani. (2012). *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pemanen Dan Pemupuk Di PT. Perkebunan Nusantara IV*. Skripsi. Fakultas Pertanian. Universitas Sumatra Utara.
- Mutia, F. (2012). *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Harian Lepas (BHL) Panen Kelapa Sawit di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) I Kebun Baru Langsa*. Skripsi (tidak dipublikasikan). Jurusan

- Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Syiah Kuala. Banda Aceh.
- Nainggolan, R., Agus P dan Zulkarnain. M. Y. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit pada PT. Bio Nusantara Teknologi, Bengkulu. *Jurnal Agrisep*. Volume 11 No. 1
- Nurdin, K. (1996). *Hubungan Kerja dan Produktivitas*. Majalah Manajemen Science. No. 33. April, p. 11.
- Pusat Penelitian Kelapa Sawit. (2009). *Pedoman Umum Sawit*. Medan, Indonesia.
- PT. Socfi Indonesia. (2016). Profil. www.socfindo.co.id. diakses, 23 Oktober 2016.
- Rahmawati, C. (2016, Maret). Revamping Aceh Seaport in An Attempt to Welcome The Asean Economic Community Era. In *International Conference University of Abulyatama* (pp. 247-254). Aceh Besar, Indonesia: Universitas Abulyatama.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen SDM Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Setiadi, D. (2009). *Implementasi E-Procurement untuk Meningkatkan Kinerja Operasional PT. Garuda Indonesia, Mini Paper Sistem Informasi Manajemen*. Universitas Lampung. Lampung.
- Siagian. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payman. J. (2001). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sinungan, Drs. Muchdarsyah. (2000). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudjana. (1992). *Statistika Untuk Penelitian*. Tarsito, Bandung.
- Sugiyono. (2001). *Metode Penilaian*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2009). *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suprihanto, John. (1998). *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Van Den Ban. A.W. dan H.S Hawkins. (1999). *Penyuluhan Pertanian*. Yogyakarta: Kanisius..
- Winaya, Kuna. (1989). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Lanjutan)*. edisi ketiga. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Denpasar.
-
- *How to cite this paper :*
- Ismail, M. N. (2018). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Tandan Buah Segar Kelapa Sawit. *Jurnal Agriflora*, 2(1), 1-10.